

La clause de mobilité géographique

La clause de mobilité géographique est une stipulation du contrat de travail par laquelle le salarié accepte expressément et par avance que son lieu de travail soit modifié. En l'absence d'une telle clause, le changement d'affectation sur un nouveau lieu de travail se situant dans un secteur géographique différent de celui où travaillait le salarié constitue une modification de son contrat de travail qui nécessite donc l'accord de ce dernier.

Cette clause permet ainsi à l'employeur de changer le lieu de travail du salarié sans que ce dernier ne puisse s'y opposer. La mutation du lieu de travail est alors un simple changement des conditions de travail que le salarié ne peut refuser sous peine de s'exposer à des risques de licenciement pour faute.

Attention : la clause de mobilité permet à l'employeur de modifier la localisation de l'exécution du contrat de travail mais ne permet pas d'exiger du salarié qu'il modifie la localisation de son domicile sauf en cas où ce changement serait indispensable aux intérêts légitimes de l'employeur et proportionné au but recherché compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé.

Conditions de validité de la clause de mobilité

Pour être licite la clause de mobilité doit être :

- indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise. Dans le cas contraire, l'entreprise fait un usage abusif de la clause. Le salarié qui refuse de s'y soumettre ne sera donc pas fautif.
- proportionnée au but recherché compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé
- justifiée par la nature de la tâche à accomplir

D'autre part pour être valable, la clause de mobilité doit définir avec précision la zone géographique d'application de la mobilité et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

Elle doit être écrite, insérée dans le contenu du contrat de travail, détaillée et signée par le salarié. L'employeur qui se prévaut de l'existence et des effets d'une clause de mobilité doit apporter la preuve de son existence en fournissant un document écrit.

Sanction des clauses de mobilité jugées illicites

La clause est alors nulle et de nul effet et inopposable au salarié. S'il a été licencié pour ce motif, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En présence d'une clause illicite, le salarié peut obtenir des dommages-intérêts même si l'employeur n'a pas mis en œuvre la clause, mais à condition d'apporter la preuve d'un préjudice causé par la stipulation dans le contrat de travail de la clause (Cass. soc., 9 juillet 2014, n° 13-17.206).

A quel moment prévoir une clause de mobilité ?

La clause doit être écrite, dans le contrat de travail, qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée. Mais il est possible de la prévoir au cours de l'exécution du contrat de travail. Elle doit, dans ce cas, faire l'objet d'un avenant au contrat et l'employeur doit obtenir l'accord du salarié.

En principe, l'employeur peut également se prévaloir de l'existence d'une clause de mobilité instituée de façon obligatoire par la convention collective. Toutefois, pour être opposable au salarié, celui-ci doit avoir été informé de l'existence de la convention collective et mis en mesure d'en prendre connaissance lors de son embauche (Cass. soc., 30 novembre 2005, n° 03-46.530).

Il est donc préférable de préciser dans le contrat de travail les conditions de mobilité attendues du salarié.

Attention : Les clauses de mobilité au sein d'un groupe ou d'une unité économique et sociale sont interdites, un salarié ne pouvant accepter par avance un changement d'employeur.

Par exemple, est nulle la clause de mobilité autorisant, à tout moment au cours de l'exécution du contrat, la substitution à l'employeur initial de toute personne morale apparentée au même groupe de sociétés (Cass. soc., 19 mai 2016, n° 14-26.556).

Mise en oeuvre de la clause de mobilité

Le salarié dont le contrat de travail comporte une clause de mobilité doit s'y conformer, exception faite d'un usage abusif de la clause ou de la nature illicite de la clause.

La jurisprudence considère que le refus de la modification de son lieu de travail peut constituer une faute grave.

La mise en œuvre d'une clause peut également être disciplinaire : elle ne constitue pas un abus si l'employeur peut invoquer une faute du salarié.

Bien que la clause de mobilité soit prévue par le contrat de travail, une jurisprudence constante impose un délai de prévenance « raisonnable » au regard de chaque situation.

Par exemple, la Cour de cassation a estimé que l'employeur commet un abus de droit en informant le salarié du changement de son lieu de travail moins de 24 heures avant sa prise d'effet (C. cass 28 novembre 2012).

Quand la mutation requiert l'accord du salarié

- Modification de la rémunération

La mise en œuvre d'une clause de mobilité ne peut être imposée au salarié lorsqu'elle entraîne une réduction de sa rémunération (exemple : diminution de la part variable de la rémunération).

- Modification dans l'organisation du temps de travail

Un passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour implique l'accord du salarié pour l'application de la clause de mobilité

- Mutation pour une durée plus longue que celle prévues dans la clause de mobilité

Exemple : une clause de mobilité prévoyant le détachement du salarié pour des missions ponctuelles chez des clients, une mission à 800 kms de chez lui pour une durée de 6 mois renouvelable en vue d'y effectuer une formation nécessite son accord.

- Cas des salariés protégés

Aucune modification de leur contrat de travail et aucun changement de leurs conditions de travail ne peuvent être imposés aux salariés protégés. Toute mutation, y compris en application d'une clause de mobilité, requiert donc leur accord, et ce, que la clause ait été conclue dès leur embauche ou en cours d'exécution du contrat.

Dès lors, en cas de refus du salarié, l'employeur doit soit renoncer à la mutation, soit demander à l'inspecteur du travail l'autorisation de le licencier (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 07-11.123).

Mutations jugées abusives

L'employeur doit exécuter de bonne foi le contrat de travail : il ne peut donc faire un usage abusif de la clause de mobilité.

Il revient au salarié de démontrer l'abus de droit de l'employeur dans sa mise en œuvre de la clause de mobilité.

Mutations portant atteinte à la vie personnelle

Quand la mise en œuvre de la clause de mobilité porte atteinte à la vie personnelle et familiale du salarié, cette atteinte doit être justifiée par la tâche à accomplir et être proportionnée au but recherché. C'est à l'employeur de démontrer que l'atteinte à la vie personnelle et familiale est justifiée par l'intérêt de l'entreprise.

Mutations non justifiées par l'intérêt de l'entreprise

La bonne foi contractuelle étant présumée, il incombe au salarié de démontrer que la mutation a été décidée sans tenir compte de l'intérêt de l'entreprise.

0 820 012 112

Service 0,12 € / min
+ prix appel

entreprises.cci-paris-idf.fr